**令和元年度　公正採用・雇用促進会議**

**第1回　履歴書の性別欄に関する研究部会**

と　き　　令和2年2月10日（月曜日）午前10時から

ところ　　エルおおさか　本館　11階　会議室大

次　　　第

１　開　会

２　委員紹介

３　座長選出

４　議　事

(1) 公正採用・雇用促進会議

「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）

・・・・・・・・・・・・・・・　４

(2)関連資料２

・・・・・・・・・・・・・・・　８

(3)関連資料３

・・・・・・・・・・・・・・・　18

５　閉会

**令和元年度　公正採用・雇用促進会議**

**履歴書の性別欄に関する研究部会　委員名簿**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 機関団体名 | 役職名 | 氏　　　名 | 備　考 |
| 関西大学 | 名誉教授 | 石元　清英 |  |
| 近畿大学人権問題研究所 | 教授 | 熊本　理抄 |  |
| 大阪市立大学 | 准教授 | 廣岡　浄進 |  |
| 近畿大学人権問題研究所 | 准教授 | 李　嘉 永 |  |

配席図

|  |  |
| --- | --- |
| 石元　清英　　委員 | 熊本　理抄　　委員 |
| 廣岡　浄進　　委員 | 李　嘉 永　　　委員 |
|  |  |
| 　　　事　務　局 |  |

**公正採用・雇用促進会議要綱**

１．会議の目的

　　本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する以下の事項について協議する。

（１）公正な採用選考についての啓発等に関すること

（２）受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること

（３）公正な採用選考に関する調査研究に関すること

（４）その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

２．組織

（１）会議は委員をもって構成する。

（２）委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。

（３）委員の任期は２年とし、再任を妨げない。

３．会議の開催

（１）会議に座長を置く。

（２）座長は委員の互選によるものとする。

（３）座長の任期は２年とし、再任を妨げない。

（４）会議は座長が招集する。

４．専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

５．研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

６．庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

７．その他

　　この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附　則

この改正要綱は、平成１４年４月１日から施行する。

**公正採用・雇用促進会議**

**「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）**

１　研究部会の目的

　　全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重しLGBT等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会（以下「研究部会」という）を設置する。

２　調査研究内容

ア　性別欄に関する課題整理

イ　現状の取扱いに関する調査

ウ　関係機関等へのヒアリング

３　構成

公正採用・雇用促進会議座長の指名により構成する。

４　研究部会の運営等

ア　研究部会に座長を置く。座長は委員の互選による。

イ　研究部会は座長が招集する。

ウ　この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、その都度、協議し決定する。

５　研究部会の公開

　研究部会は、「大阪府情報公開条例　第33条（会議の公開）」及び「会議の公開に関する指針」の趣旨に即し、公開で行うものとする。なお、公正採用・雇用促進会議は、審議会等に該当しないが、これまでの取り扱いを踏まえ公開するものである。

６　庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

７　その他

　　この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附　則

この要綱は、令和　年　月　日から施行する。

【スケジュール】

　　令和２年　２月　第1回研究部会

 4月　第2回研究部会

　　　　　　　 　　6月　第3回研究部会

7月　令和2年度公正採用・雇用促進会議（研究部会報告）

【関連資料１】

**令和元年度　第１回　公正採用・雇用促進会議　会議録**

１　開 催 日　　令和元年７月25日（木曜日）　13時から15時

２　会　　場　　　エル・おおさか　南館4階　大阪総合労働事務所 Ｂ会議室

３　出席委員　　一般財団法人大阪府人権協会　業務執行理事兼事務局長　　　　　　　　柴原　浩嗣

大阪府人権教育研究協議会　会長　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　若田　透

大阪商工会議所　人材開発部部長　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　興津　厚志

公益社団法人関西経済連合会　労働政策部労働問題担当部長　　　　　中井　正郎

日本労働組合総連合会大阪府連合会　副事務局長　　　　　　　　　　　　　黒田　悦治

大阪市立大学　准教授　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　廣岡　浄進

大阪府高等学校進路指導研究会　会長　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 若林　智子

関西大学　名誉教授　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 石元　清英

大学等専門委員会　座長　　　　　　　　　　　　　　　　　　 熊本　理抄

大阪労働局労働基準部　監督課長　　　　　　　　　　　　　　 津田　惠史

大阪労働局職業安定部　職業対策課長　　　　　　　　　　　　 尾崎　哲一

大阪府教育庁　教育振興室長　　　　　　　村田　純子　(代理出席：副理事　柴　浩司）

大阪府教育庁　私学課長　　　 　 近藤　未生（代理出席：参事　和田　文孝）

大阪府府民文化部　人権局長　 　 　山本　讓　 （代理出席：参事　田邉　雅之）

大阪府商工労働部労働政策監　　　　　　　　　　　　　　 　　土肥　洋子

４　議事要旨

座長を選出

（1）平成30年度会議概要の報告（事務局）

　大学卒業生等に対する啓発、その中で性的マイノリティに関する議論。また、連合の採用選考に関する実態把握アンケート結果が報告された。また、履歴書等における性別欄の取り扱いについて引き続き議論を深めていくこととなった。

（2）大学等専門委員会の報告（大学等専門委員会座長）

問題事象は、家族に関することが多い。大学の担当者からは０件、学生から４１件あったことを踏まえると、大学における啓発も必要と痛感している。

継続審議事項として何年間か議論されている履歴書・応募書類の性別欄扱いについても意見交換が行われた。性別記載によって属性情報を把握しつつ積極的差別是正措置を導入しないのが問題であり、法律の観点から専門家の助言を得ながら議論を継続してほしい。

（3）中学校高等学校職業能力開発等専門委員会（以下「中・高・能等専門委員会」という）の報告

（中・高・能等専門委員会座長）

２回開催した。問題事象があった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多い。また、推進員が選任されていて新任基礎研修を受けているにも関わらず、推進員でない他の者が面接をして問題事象になったケースがあり、会社内でのシステムの浸透がなされていないのではないかなどの意見があった。

（委員）応募書類の性別欄の取扱いをどうするか議論をしてきた。

（座長）前に進めるために小委員会を作って議論していただき、たたき台を作成しこの場で議論する方法を検討してほしい。

（委員）要綱に部会を設置できるとあり、その際に委員以外のものを構成員とすることも明記されている。

（事務局）研究会、小委員会方式を含めて検討したい。

（4）技術専門校等における受験報告書の不適切な取扱いがあった件

（事務局）夕陽丘校にて文書の廃棄・分別作業中、残っていた受験報告書の中に就職差別につながる恐れのある質問項目にありと書かれたものがあり、他の校でも同様であった。このため、全校から人材育成課に当該書類を送るように指示した。結果、問題事象の概要として、25年から29年分で受験報告書枚816枚　項目数1,314件であった。

（委員）取り組んだのだけど不十分なところがあったというよりも最初からできていなかったという事象だと思う。抜本的見直しというこれまでのものを少し作り変えるのではなく、初めからきちんとやっていく、再スタートとするべき。「生徒が不快を感じていない」「合否への影響を懸念して生徒が希望しない」という観点で判断したことが問題である。結果的には生徒の権利を奪ったことになる。

　　　　問題事象があるのにそれに対する対応ができていなかったということで、学卒以外の企業への取組を構築し直すための取組みになる。

　　　　雇用促進会議で問題がチェックされなかったことについて、きちんと議論していくために、専門委員会の再編も必要ではないかと思う。

（委員）介護や子育てなどのある方の就職活動で、違反質問をさせないのと同時に雇う側が気になっていることについては採用後に対応するようになど、企業側へもう少し丁寧な対応を求める余地があるのではないか。

（事務局）繰り返しの企業への配慮については、求人を出すときなど、何度か求人事業所と話す機会があるため、その際にきめ細かく啓発することができる。

企業に指導するとなれば、本人が探してきた求人で合否に影響があったらどうしてくれるのかという声もあると聞いている。

企業現場の悩みに対応できるほどのスキルがなかったので、一緒に相談しながら考えていく際に、皆様方のご指導、ご意見をいただきたい。

（委員）「言わないでほしい」という場合に生徒に寄り添ってということだが、「なぜそういう風に生徒が思うのか」というところに寄り添ってほしい。

（事務局）生徒にも問題があったようにとられかねないため、もう少し丁寧な記載にする。

問題事象があった場合には、組織として対応し、本人に不利益にならないように理解してもらったうえで、報告書を提出してもらい、今後あとに続く面接を受ける人のために見直しされていくという、この公正採用の取組の意義等をしっかり啓発していきたい。

（委員）「会社全員で神社にお参りに行くから宗教的に無理ではないか」というような質問がされている。神社参りができないと不採用だと受け取れる質問である。単に採用の面接時にしてはいけないことということではなく、雇用継続の課題であり、採用したらおしまいではなく、信教の自由を侵害するような業務命令がでるような慣習が維持されているような状況は問題である。

（座長）さまざまな問題事象が表に出てこなかったということで、企業への指導の時期を逸したということもあり、問題であると思う。今委員からも色々と指摘があった。各委員の意見を取り入れる形次回の中高能等専門委員会で報告し、そこで意見を出していただきたい。

　　　また、技術専門校の今回の事案も踏まえた「中・高・能等専門委員会」の再編という提案については、中・高・能等専門委員会で委員の意見を踏まえて事務局で整理し、各委員に報告していただきたい。

(5)全体の意見交換

（委員）連合でもアンケートを実施している。その結果を踏まえ、就職差別撤廃へ向けた要請を、大阪労働局へ行った。大阪府へは、政策要請として行う予定である。

（座長）受験者の適正な能力・やる気以外の事柄を聞くというのは、違反行為であることが常識になっているはずだが、そうでない人もまだまだいることを痛感した。なお、技専校については、9月20日開催予定の中・高・能等専門委員会の意見も踏まえて、事務局で整理してほしい。

【関連資料２】



 　　　　　　　 令和　　年 　 月 　 日

　　　　　　　　　　　　　　様

　　　　　　　　　　　　 　　　　　　　　 　　　　　　　　　　学校

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　校長　　　　　　　　　　印

紹　　　介　　　書

　時下ますますご清栄のこととお喜び申しあげます。

 さて、先般お申し込みいただきました求人について、右のとおり

生徒を紹介いたしますのでよろしくお願い申しあげます。

 なお、採否通知は**学校および本人分各一通を作成**して、速やかに

学校へお送りください。

　また、不採用の場合は、今後の指導に生かしたいと考えますので､

その理由をできるだけ詳細に記入いただき、応募書類とともに学校

あてに送付いただきますようお願いいたします。

（選考日時、場所、方法、携行品の通知は、学校および本人あてにお送り　　　　　ください。）

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 学　科　名 | 性 別 | 氏　 　名 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

 　添付書類　　履歴書・調査書　　　以上（　　　　）名

 　　　　　(近畿高等学校統一用紙　その１　平成28年度改定)

履　 歴　 書

 　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 年　 月　 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ふりがな |  | 性別 |  |
| 氏　名 | 　　　　　　　　　　　　　　　　　 |  |
| 生年月日 | 昭和・平成 　年　 月　 日 生 (満　　歳) |
| ふりがな |  |
| 現住所 |  〒 |
| ふりがな |  |
| 連絡先 |  〒 |

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 学歴・職歴 | 　　　　年　　月 | 　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　入学 |
| 　　　　年　　月 |  |
| 　　　　年　　月 |  |
| 　　　　年　　月 |  |
| 　　　　年　　月 |  |
| 　　　　年　　月 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  資 格 等 | 取 得 年 月 | 資格等の名称 |
|  |  |
|  趣 味 ・ 特 技 |  | 校　内外の諸活動 |  |
| 志 希望 望の の動 職機 種 |  |
| 備考 |  |

（近畿高等学校統一用紙 その２　平成28年度改定）

調　　査　　書

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ふりがな |  | 性別 | 現住所 |  |
| 氏　名 |  昭和・平成　　　年　　　月　　　日生 |  |
|  |
| 学校名 |  | 在学期間 | 　　 　年 　月 | 入学(第　学年)編入学・転入学 |
| 学科名 |  | 　　 　年 　月 | 卒業・卒業見込 |

|  |
| --- |
| 学　　習　　の　　記　　録 |
| 教　科　・　科　目 | 評　　定 | 教　科　・　科　目 | 評　　定 |
| 教科 | 科　　　目 | １年 | ２年 | ３年 | ４年 | 教科 | 科　　　目 | １年 | ２年 | ３年 | ４年 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | 修得単位数 |
|  |  |  |  |  | １年 | ２年 | ３年 | ４年 |
|  |  |  |  |  | 総合的な学習の時間 |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 留　　　学 |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 特別活動の記録 |  |  | 出席状況 | 欠席日数 | １年 | ２年 | ３年 | ４年 |
|  |  |  |  |
| 欠席の主な理由 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  身　 体 　状　 況 | 検査日・　　　 　年 　　月 |
| 身 長 |  　　㎝ | 視力 | 右 (　　) | 聴力 |  右 | 備考 |  |
| 体 重 | ㎏ | 左 (　　) |  左 |

(視力欄に Ａ～Ｄ が記入されている場合 Ａ:1.0以上、Ｂ:1.0未満0.7以上、Ｃ:0.7未満0.3以上、Ｄ:0.3未満を表す)

|  |  |
| --- | --- |
| 本人の長所・推薦事由等 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| 記　載　者 |  　　　  |

|  |
| --- |
| 　上記の記載事項に誤りのないことを証明します。 　　令和 　　年　　月　　日 〒 (所 在 地) |
|  (学 校 名) (校 長 名) |  |  |  |
| 印 |  |
|  |
|  |

(近畿高等学校統一用紙　その３　平成28年度改定)

新規大学卒業者用標準的事項履歴書〔参考例〕



技専校統一様式



日本産業規格（JIS）履歴書

|  |  |
| --- | --- |
| 写真をはる位置写真をはる必要がある場合1． 縦　36～40㎜横　24～30㎜2． 本人単身胸から上3． 裏面のりづけ |  |
| **履　歴　書**年　　月　　日現在 |  |  |  |
| ふりがな |
| 氏　　名 |
| 年　　　月　　　日生（満　　　歳） | ※男・女 |
|  |
| ふりがな | 電話 |
| 現住所　〒 |  |
|  |
| ふりがな | 電話 |
| 連絡先　〒　　　　　　　　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入） |  |
|  |

.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 年 | 月 | 学歴・職歴（各別にまとめて書く） |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

記入上の注意　１．鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。　　２．数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。

　　　　　　　　　　３. ※印のところは、該当するものを○で囲む。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 年 | 月 | 学歴・職歴（各別にまとめて書く） |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 年 | 月 | 免許・資格 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |
| 志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど | 通勤時間約　　　時間　　　分　　　 |
| 扶養家族数（配偶者を除く）　　　　　　　　　　　　　　　人 |
| 配偶者* 有・無
 | 配偶者の扶養義務※　有・無　 |

|  |
| --- |
| 本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入） |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**【関連資料３】　　履歴書に関する性別欄についての整理**

**(1)公正採用選考について**

　ア採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性・能力のみを基準として行うこと」の２点を基本的な考え方として実施すること。

　イ公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと（言いかえれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立すること）」「本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと（つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと）」です。就職の機会均等とは、「誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べること」ですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

**(2)労働関係法令について**（「労働法」　川口美貴著　抜粋）

ア　使用者による労働者（労働契約の相手方）の選択、すなわち採用については①性別（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律　§５）、②障害（障害者の雇用の促進等に関する法律　§34）、③年齢（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律　§９）を理由とする差別的取り扱いは明文上禁止されている。

　　その他明文化（労働組合法§７1号および3号）

　イ　使用者による情報収集（⇔採用の自由　労働契約法　§１、§３　１項）

　　　使用者が、当該人と労働契約を締結するかどうかを判断するにあたり、応募者に申告を求めるなど情報収集を行うことは認められている。しかし、応募者の人格権とプライバシーを尊重する観点から、対象事項は労働契約締結の有無を判断するために必要な事項に限定され、情報収集方法も社会通念上相当な方法でなければならない。

　　　職業安定法では、労働者の情報を収集することに関して、公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、並びに労働者供給事業者は、業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し保管し、使用しなければならない（本人の同意その他正当な理由がある場合を除く）としている（§５の４）。

　　　そして、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」は、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、思想及び信条、並びに、労働組合への加入状況についての個人情報の収集を、特別な職業上の必要性が存在することその他事業の目的の達成に必要不可欠であって収集目的を示して本人から収集する場合を除き、禁止している。

**(3)「応募の受け付け」について**

厚生労働省HP　「公正な採用選考を目指して」から

●応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう

［適正な応募用紙］

※応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票（乙）」:　 PDF［120KB］を使用しましょう。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」:　 PDF［370KB］を使用しましょう。

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」:　 PDF［72KB］を示していますので、これに基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「ＪＩＳ規格の様式例に基づいた履歴書」:　 PDF［121KB］を使用しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「ＪＩＳ規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

**「全国高等学校統一用紙」について**（<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>　厚生労働省HP）

　〇　②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」:　 PDF［370KB］を使用しましょう。

**■2019年度　公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修　テキスト**　P33

１　公正な採用選考のための統一応募用紙

以前は、学校の調査書のほかに、企業が求める書類（「社用紙」）を提出するのが普通でした。この「社用紙」には、本人の「適性」「能力」に全く関係のない、例えば、両親の存否、父親の学歴や職業、住宅の所有形態、家の資産、宗教、住居付近の地図などを書くのが大部分でした。同和地区の出身者、両親のいない人、貧しい家庭など、特定の人に門戸を閉ざしてきたのです。

この現実に注目し、部落解放運動と連帯して働きかけたのは、同和問題に目覚めた学校の先生たちでした。１９７１（昭和４６）年度から、近畿六府県で「近畿高等学校統一用紙」の使用がはじめられ、１９７３（昭和４８）年には、労働省・文部省・全国高等学校長協会の協議によって「全国高等学校統一用紙」が定められました。その後は数回の様式改正が行われていますが、直近では2005（平成17）年に保護者欄が削除され今日に至っています。

なお、新規中学校卒業者、新規大学卒業者等、一般求職者など履歴書については、本冊P．４記載の様式を用いられることになっています。

**(４)履歴書の歴史について**

[**https://www.rirekisyonavi.jp/museum/**](https://www.rirekisyonavi.jp/museum/)**株式会社日本法令HPから**

昭和48年7月、一旦、JIS規格から履歴書の例が削除された。　これは、履歴書に「本籍地」「家族欄」などを設けるのは、差別につながるという問題が大々的に起き、履歴書メーカーは従前の履歴書から本籍地を削除した様式としなければならず、市場に出回っていた履歴書をも回収したため。

しかし、このJIS規格で再び様式例としての履歴書を示して欲しいとの要望が多くあり、2年後の昭和49年7月に、現在の形とほぼ同じ内容のものとして再びJIS規格Z8303に履歴書の例として掲載されることとなった。平成10年改正ではA判を原則とし、また、帳票の内容では「印鑑」の欄が削除された。

現行は、平成20年改正で、応募者と保護者の姓が異なる場合や保護者が女性の場合に母子家庭とみられる等の理由から、帳票から保護者欄が削除された。

**（５）JIS規格の履歴書について**

〇JIS　Z　８３０３　帳票の設計基準　４履歴書

〇設計基準改正原案作成委員会

　委員長　廣田伝一郎　　駿河台大学

　委員　　清見多喜夫　　コクヨS＆T㈱

　　　　　　内田俊哉　　　　富士ゼロックス㈱

　　　　　　田之上洋一　　（社）ビジネス機械・情報システム産業協会

　　　　　　鈴木潔　　　　　　㈱日本法令

　　　　　　佐々木信雄　　　NPO行政文書管理改善機構

　　　　　　江口信雄　　　　　産業経済省産業技術環境局

　　　　　　北條憲一　　　　　厚生労働省職業安定局

　　　　　　木岡保雄　　　　　文部科学省初等中等教育局

　　　　　　高橋俊明　　　　　千葉県我孫子市

事務局　　永井克尚・山田一美　　　　（財）日本規格協会

**■JIS規格（令和元年７月１日法改正　工業標準化法から産業標準化法へと名称が変更）**

原案作成について

JIS制定の手続は、主務大臣の意思又は利害関係人若しくは認定産業標準作成機関の申し出によって開始される。主務大臣の意思によってJISを制定するときは、主務大臣または主務大臣から委託を受けた者がJISの原案 (draft) を作成する。主務大臣は、標準化のための調査研究やJIS原案の作成を、国費を支出して日本規格協会（JSA）などの適当な者に委託する。JIS原案の作成を委託された団体には原案作成委員会 (drafting committee) が結成され、この委員会がJIS原案を作成する。主務大臣はできあがった原案を日本産業標準調査会（JISC）に付議する。ただし認定産業標準作成機関が原案を作成した場合は付議を要さない。

　利害関係人は、みずから作成した原案を添えて、主務大臣に工業標準を制定すべき旨を申し出ることができる（産業標準化法第12条第1項）。申し出を受けた主務大臣がJISを制定すべきと認めるときは、大臣はその原案をJISCに付議する。制定の必要がないと認めるときは、大臣はJISCの意見を徴したうえ、その旨を理由とともに利害関係人に通知する。現在、つくられる規格の約80パーセントは利害関係人からの申し出による（日本工業標準調査会 2003）。

**(６)女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について（**基本方針の抜粋）

　　　　　　　　　　　　　　　　令和元年12月20日付け府共第４８３号　内閣府男女共同参画局長

第２部　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

（２）各段階の課題に応じた取組

（ア）採用

　　　新規卒業者採用の段階で、約３割の企業において男性のみの採用となっていることや、幹部候補である総合職採用についていまだに女性の割合が２割を下回っていること などを踏まえると、男女に実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にある。

　　　また、管理的地位にある女性労働者の割合が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられている。

　　　さらに、結婚・出産等を機に退職した女性が、再チャレンジし、職業生活において能力を最大限に発揮するためには、希望に応じて、元の職場での再雇用や異なる職場での再就職が可能となることが望ましい。

　　　このため、経験者採用や再雇用も含め、女性の積極採用に係る取組が重要となる。